Exercicio 6

Pense em um conflito que você está envolvida e crie uma declaração que inclui todas as quatro etapas:

Quando .... (comportamento que provocou sua chateação) Eu .... (resposta), porque ...... (consequências do comportamento para você) e eu gostaria .... (resultado preferido).

***Dica:** Prepare-se para ouvir a pessoa. Ela pode usar a linguagem de culpa, então fique atenta as nossas dicas de escuta ativa na página 21.*

2. Tendo a conversa

Convide a pessoa para uma conversa e combine uma hora e um lugar que funcione para ambas. Pode ser tentador você já querer sair falando o seu argumento, mas as chances de nenhuma de vocês estarem abertas para ouvir este argumento neste estado de conflito é praticamente certo. Tente se certificar que ambas as pessoas estão calmas.

Pode ser que você prefira ter uma pessoa com você, para atuar como um apoio silencioso. Ofereça essa opção para a outra pessoa também. Explique sua afirmação "EU", e esteja preparada para ouvir a sua resposta. Lembre-se que para encontrar uma solução, é importante que você se conecte com a outra pessoa, e encontrar uma forma de satisfazer tanto suas necessidades quanto as necessidades dela.

E se você quiser falar e a outra pessoa não?

O que você pode fazer se você quer falar e a outra pessoa não está disposta no momento? E se ela nunca estiver disposta? Ao invés de ficar presa, com a situação crescendo em sua cabeça e ficando infeliz e tensa, tente fazer alguns exercícios.

1. Identifique seus sentimentos e necessidades. Escreva uma afirmação "EU" para ajudá-la a identificar o sentimento exato, pois a questão estimula a reconhecer as necessidades. Em seguida, tente descobrir como você pode atender essas necessidades sem que a outra pessoa se envolva. Desenhe os triângulos do conflito e tente identificar seus interesses, necessidades e as da pessoa com quem está em conflito. Estes exercícios podem ajudar a desenvolver uma compreensão de suas próprias necessidades e também para ver a perspectiva da outra pessoa.

- Encontre pontos de consenso
- Mostre ao grupo que as discussões estão progredindo

Reuniões ineficazes

Muitas pessoas desenvolvem uma aversão à reuniões. Essas pessoas geralmente passaram por reuniões sem uma agenda clara e com discussões que andam em círculos, por isso dá pra entender o ódio por reuniões. Para um grupo se sustentar a longo prazo, é vital desenvolver as habilidades necessárias para participar e facilitar reuniões eficazes. Facilitação é muito mais do que deixar alguém falar quando está com a mão levantada. Trata-se de ajudar o grupo a realizar seus objetivos, com suas tarefas, mas sempre de modo inclusivo e participativo.

Muitos grupos usam o processo de consenso, mas as pessoas envolvidas no grupo não tem uma clara compreensão deste processo e as reuniões podem ficar atoladas em desacordos sem encontrar uma solução.

Falta de clareza

A falta de clareza sobre os objetivos de um grupo pode levar a um conflito. Muitos grupos se formam porque as pessoas estão apaixonadas por uma questão ou assunto. Por um tempo, isso pode ser uma boa estratégia, mas quando novas pessoas se envolvem, ou após um período inicial, se não deixar claro com o que o grupo quer trabalhar, não vai conseguir alcançar o objetivo com outras pessoas levando em outras direções. Isso pode ser muito positivo a medida que novas ideias vão chegando, mas pode gerar um conflito quando outras pessoas percebem que a intenção inicial está sendo diferente.

Desafiar as normas sociais não é tarefa fácil

Ativistas desafiam muitos aspectos da sociedade. Desafiamos o capitalismo, desafiamos o racismo, nós desafiamos o patriarcado, entre outros desafios. Desafiar normas sociais também envolve re-negociação de como podemos trabalhar entre nós dentro de nossos grupos. Por exemplo, se nós não queremos trabalhar com hierarquia, que tipo de estrutura queremos? Não queremos relações sexistas e como podemos fazer com que homens e mulheres possam se relacionar de uma maneira saudável?